

Современные подходы к профессиональному развитию и обучению персонала в организации

Modern Approaches to Professional Development and Training of Personnel in the Organization

А. ГАЛИНА, Е. МАЛЮТИНА, Т. УКОЛОВА

Галина Альбина Эдуардовна, канд. соц. наук, доцент кафедры проектного менеджмента и бизнес-администрирования Института экономики, финансов и бизнеса Уфимского университета науки и технологий (ИНЭФБ УУНиТ). E-mail: galinaae@mail.ru

Малютина Евгения Владимировна, магистрант ИНЭФБ УУНиТ. E-mail: Geniy159753@mail.ru

Уколова Татьяна Алексеевна, магистрант ИНЭФБ УУНиТ. E-mail: qwrtu.tanushka@gmail.com

Тема исследования актуальна, поскольку одним из главных факторов успеха современных организаций является наличие человеческих ресурсов, способных профессионально решать проблемы, возникающие в результате их деятельности и в условиях стремительно меняющейся ситуации не только на рынке труда и в сфере научно-технического развития и производства, но и в мировой экономике и политике. Кроме того, развитие и обучение являются ключевым фактором успешности профессиональной карьеры для самих работников, что, в свою очередь, выступает мощным инструментом их мотивации и способствует развитию организации в целом. В статье рассматривается развитие персонала и один из его важнейших элементов – обучение. Приводятся данные опроса сотрудников двух организаций о развитии и обучении персонала.

Ключевые слова: профессиональное развитие, обучение персонала, карьера, методы обучения.

The research topic is relevant because one of the main success factors of modern organizations is the availability of human resources in them capable of professionally solving problems arising as a result of their activities and in a rapidly changing situation not only in the labor market and in the field of scientific and technological development and production, but also in the global economy and politics. In addition, development and training are a key factor in the success of a professional career for the employees themselves, which, in turn, acts as a powerful tool for their motivation and contributes to the development of the organization as a whole. The article discusses the development of personnel and one of its most important elements – training. The data of a survey of employees of two organizations on staff development and training are given.

Keywords: professional development, staff training, career, training methods.

Основные положения:

- изменение внешних условий требует от сотрудников новых навыков и компетенций, что определяет постоянную потребность в их обучении и развитии как для поддержания и повышения их конкурентоспособности на рынке труда, так и для эффективного развития самой организации;
- развитие у персонала, наряду с hard и soft skills, навыков в digital-сфере делает его более конкурентоспособным и гибким на рынке труда;
- изменения в психологии, требованиях работодателей, а также цифровизация большинства сфер жизни делают необходимостью разработку, применение и совершенствование различных форм обучения для формирования и развития компетенций персонала.

Введение

Человеческие ресурсы были и остаются одним из главных факторов успеха любой организации. В современном мире, где технологии постоянно обновляются и совершенствуются, развитый и обученный персонал – это высшая ценность и приоритет деятельности организации. Поэтому постоянное развитие и обучение персонала – это стратегически важная задача для бизнеса и залог его коммерческого успеха. Кроме того, развитие и обучение являются ключевым

фактором успешности профессиональной карьеры для самих работников, что, в свою очередь, выступает мощным инструментом их мотивации и повышения лояльности, и способствует развитию организации в целом.

Часто понятия «обучение персонала» и «профессиональное развитие персонала» рассматривают как синонимы. Однако, в сфере HR-менеджмента их следует четко разграничивать, понимая при этом их системную взаимосвязь. Профессиональное развитие – это деятельность, направленная на сохранение и приумножение профессиональных умений, навыков, квалификации, знаний и личностных характеристик, необходимых для повышения качества профессиональной деятельности и расширения профессиональной компетенции, что, как правило, сопровождается увеличением заработка и продвижением по карьерной лестнице.

Обучение персонала является одним из важнейших элементов системы профессионального развития персонала. Обучение персонала – это процесс получения новых знаний, навыков и умений для их использования в процессе трудовой деятельности в целях повышения производительности труда и обеспечения успешности бизнеса.

Целью исследования является рассмотрение современных подходов к профессиональному развитию и обучению персонала в организациях.

Задачами, позволяющими раскрыть обозначенную цель, являются:

- 1) исследование сущности понятий «профессиональное развитие» и «обучение персонала»;
- 2) проведение опроса среди сотрудников организаций г. Березники (Пермский край) с целью выявления факторов, которые, по их мнению, влияют на карьерный рост;
- 3) изучение современных методов и подходов к профессиональному развитию и обучению персонала в организации.

Методы

Методологической основой исследования является обзор и сравнительный анализ научной литературы, экспертных мнений и результатов исследований по заявленной проблеме, а также проведенный авторами социологический опрос среди сотрудников организаций г. Березники Пермского края.

Результаты

«Профессиональное развитие – это процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач» [3].

Под профессиональным развитием К.Г. Кязимов понимает постоянное совершенствование у персонала профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения профессиональных обязанностей [6].

Развитие персонала в компании предполагает разработку системы действий, которая направлена на выработку стратегии развития, управление карьерой сотрудников, их профессиональным ростом.

«Профессиональное развитие представляет собой процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей. Мероприятиями по профессиональному развитию персонала являются различные методы обучения» [3].

Обучение персонала – один из способов повышения эффективности организации. В настоящее время, в условиях научно-технического прогресса, подготовка кадров является одним из направлений, обеспечивающих эффективное развитие предприятий. Менеджеры, инвестирующие в обучение персонала, ориентированы на реальные изменения – например, повышение эффективности или продуктивности персонала, формирование рабочего поведения, обеспечивающего достижение целей и задач предприятия [2].

Обучение персонала организации является одной из ключевых кадровых технологий, которые используются в работе с персоналом современных организаций. Обучение персонала – это средство достижения стратегических целей компании, повышения ценности человеческих ресурсов организации; содействия организационным изменениям [4].

То есть под обучением персонала следует понимать процессы, которые необходимы для повышения производительности труда и эффективности деятельности хозяйствующего субъекта с целью получения максимальной прибыли.

Конечной целью развития и обучения является формирование навыков, необходимых для эффективной деятельности организации. До недавнего времени было принято выделять две группы навыков – hard и soft skills, где hard skills – это профессиональные навыки, знания и умения, которые помогают выполнять трудовые функции и обязанности сотрудника, а soft skills – это личностные характеристики человека, определяющие его коммуникабельность, лидерские качества, эмоциональность и другие. Но в связи с цифровой трансформацией особую актуальность начинает приобретать еще один вид навыков – digital skills, то есть цифровые навыки, необходимые сотруднику в эпоху современных информационно-коммуникационных технологий.

В ходе исследования, которое провела служба HeadHunter среди учредителей различных компаний, 71 % опрошенных отметили дефицит сотрудников с hard skills и 56% опрошенных – дефицит сотрудников с soft skills [5].

По данным исследования, которое проводилось в августе 2021 года Международной стаффинговой группой ANCOR при поддержке Microsoft и Американской торговой палаты в России и было посвящено вопросам востребованности hard, soft и digital навыков сотрудников у работодателей, более половины руководителей (51 %) считают, что проведение внутреннего обучения в организации решает проблему нехватки квалифицированных кадров. 39 % руководящего состава считают, что модернизация развития и обучения персонала решит проблему дефицита квалифицированных специалистов. И только 10 % опрошенных склоняются к привлечению уже готовых обученных специалистов [1].

На портале HeadHunter также был проведен опрос среди российских компаний о наиболее востребованных видах и методах обучения персонала. Наиболее популярными форматами обучения среди респондентов оказались:

- дистанционное обучение и онлайн-курсы (35 %);
- курсы повышения квалификации (32 %);
- тренинги и курсы по приобретению навыков, напрямую не связанных с профессией (по 19 %) [6].

31% опрошенных менеджеров назвали онлайн-обучение наиболее предпочтительным в современных условиях. И более 70 % участников опроса планируют воспользоваться им в ближайшем будущем [1].

Данные многочисленных исследований по вопросам профессионального развития и обучения в целом подтверждаются и результатами онлайн-опроса, проведенного среди сотрудников двух организаций г. Березники Пермского края (всего 103 человека).

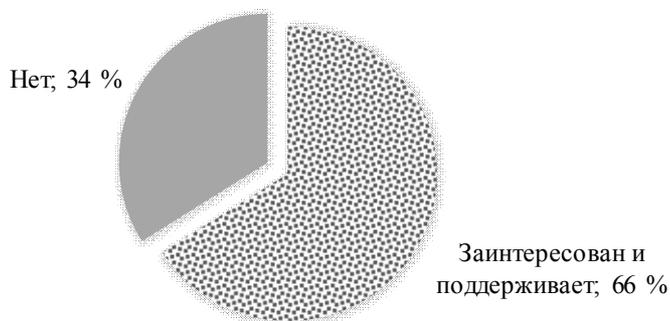


Рис. 1. Распределение ответов респондентов на вопрос «Поддерживает ли руководитель организации Ваше стремление к профессиональному развитию?», %

По мнению большинства сотрудников, руководители организации заинтересованы в их профессиональном развитии (рис. 1), что в целом подтверждает тезис о том, что развитие сотрудников может решить проблему дефицита квалифицированных кадров.

По поводу вида обучения, в большей мере определяющего уровень профессионального развития сотрудников, 65 % респондентов однозначно отдают предпочтение текущему повышению квалификации в рамках своей профессии (рис. 2). То есть постоянное совершенствование профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения сотрудниками своих профессиональных обязанностей – это объективная необходимость.

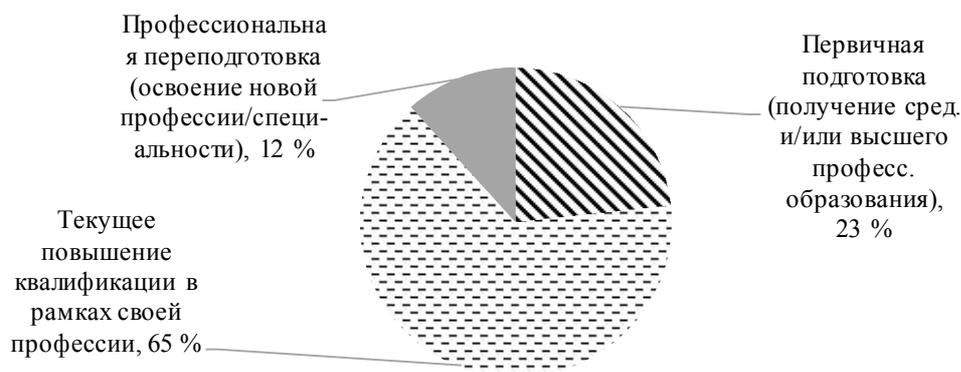


Рис. 2. Распределение ответов респондентов на вопрос «Какой вид обучения, на Ваш взгляд, в большей мере способствует профессиональному развитию сотрудника?», %

Для первичной подготовки, повышения квалификации и профессиональной переподготовки работодатели используют различные методы обучения персонала. Однако, как показал опрос, современные методы обучения приобретают все большую популярность среди самих сотрудников (рис. 3).

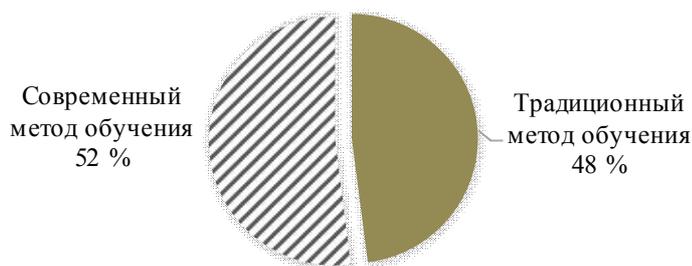


Рис. 3. Результаты опроса «Какой метод обучения, на Ваш взгляд, является наиболее удобным и эффективным?», %

Среди современных методов обучения стоит выделить социальное обучение, онлайн-обучение, ротацию и другие. К традиционным же методам можно отнести аудиторные учебные программы, интерактивные методы, обучение на рабочем месте.

В условиях распространения COVID-19 большинство работников компаний во всем мире были переведены на удаленный формат работы. И данный факт во многом объясняет то предпочтение, которое опрошенные сотрудники отдают онлайн-курсам и дистанционному обучению.

Кроме объективной необходимости, основными причинами популярности дистанционного обучения и онлайн-курсов также явились гибкий график обучения (39 %), возможность обучения из любой точки мира (26 %), возможность находиться вместе с семьей (23 %), экономия финансов и времени (12 %) [3].

Обсуждение

Современные исследования показали, что имеющихся у сотрудников в данный момент знаний и навыков недостаточно для успешной работы организации в условиях динамичной рыночной среды. Поэтому сейчас компании стремятся развивать знания и навыки через корпоративное обучение сотрудников. Выбор методов обучения персонала зависит от стратегических целей и задач организации, а также от выделенного на обучение бюджета, сроков на разработку и модернизацию обучающих программ, отраслевых особенностей и организационной структуры компании, количества и качества сотрудников [4].

В управлении корпоративным обучением и развитием персонала в последние годы широкую популярность приобрели разнообразные интерактивные методы: модульное обучение, кейс-обучение, тренинг, коучинг, бизнес-игра, ролевая игра, метафорическая игра, «мозговой штурм», проектный метод, поведенческое моделирование, наставничество, сторителлинг, обучение рабочей команды, баскет-метод и другие.

Пандемия кардинально изменила подходы к развитию и обучению персонала во многих индустриях. Большое количество очных тренингов, курсов необходимо было переводить в online-формат. Возросла популярность online-программ, вебинаров, трансляций, подкастов, online-тестов и общих бесед в мессенджерах.

Получать знания, навыки и умения сотрудники с разными компетенциями и стажем работы стали в дистанционном формате. В зарубежных фирмах широко применяется практика обучения в виртуальном режиме. Можно предположить, что данная тенденция положит начало новой культуре обучения.

Для организаций переход на онлайн-обучение означает в первую очередь экономию средств, поскольку этот формат исключает расходы на аренду помещений, печать раздаточных материалов, трансфер и проживание сотрудников.

В настоящий момент времени самым популярным является дистанционное обучение. И стоит ожидать, что в скором времени могут появиться новые инструменты, развивающие данное направление:

- массовые приложения с VR и AR;
- иммерсивные симуляторы;
- технологии интеллектуального поиска и ранжирование курсов по содержанию;
- инструменты для трекинга обучения сотрудников в условиях дистанционного и онлайн-обучения;
- сервисы для микрообучения и проектирования индивидуальных треков развития.

В этой связи, помимо профессиональных навыков, потребуется и активное развитие цифровых навыков, которые сейчас находятся на пике популярности. По сравнению с 2010 годом, востребованность digital-вакансий выросла на 1561 %. С развитием технологий и появлением новых тенденций многие отраслевые компании активно занимаются цифровизацией. Поэтому развитие digital-навыков с использованием современных методов обучения удвоит этот процесс с помощью использования новых технологий [5].

Заключение

Одним из ключевых элементов профессионального развития сотрудников выступает профессиональное обучение. Но цель и профессионального развития, и обучения персонала заключается в подготовке сотрудников к эффективному выполнению своих профессиональных обязанностей.

Многие исследователи отмечают, что в ближайшем будущем можно ожидать развития процесса глобального изменения требований к специалистам, а характер их работы существенно изменится, так как многие функции будут более или менее усовершенствованы и автоматизированы. Результаты многочисленных исследований подтверждают исключительную важность развития профессиональных навыков, знаний и умений, которое осуществимо с помощью современных методов обучения.

Сотрудников с разным опытом, образованием и мировоззрением стала объединять большая платформа – онлайн-образование, строящая их обучение через дискуссию и умение правильно задавать вопросы, а также позволяющая гибко сочетать работу и обучение, экономить время и ресурсы. Причиной тому во многом послужила пандемия коронавируса, изменившая обыденный ход вещей, в том числе в сфере HR-менеджмента.

Однако говорить о том, что можно полностью заменить классическое обучение на онлайн-обучение, пока рано: классика – это каждодневное очное обучение, которое предполагает не только учебу, но и формирование дружеских связей и определенного стиля жизни, меняющего человека.

Литература

1. 44 % российских работодателей считают, что сотрудникам не хватает digital-навыков [Электронный ресурс]. URL: <http://www.hrmedia.ru/node/1905>
2. Каких навыков Вам не хватает: чек-лист для HR-специалистов [Электронный ресурс]. URL: <https://berezniki.hh.ru/article/24222>
3. Корпоративное обучение: зачем компании в него вкладываться [Электронный ресурс]. URL: <https://pro.rbc.ru/news/60ed27119a7947346f67c2ea>
4. Кязимов К.Г. Управление персоналом: профессиональное обучение и развитие: учебник. 2-е изд., пер. и доп. М.: Юрайт, 2019. 202 с.
5. Настоящее и будущее «цифры»: стоит ли обучаться digital-специальностям [Электронный ресурс]. URL: <https://perm.hh.ru/article/29321>
6. Шендель Т.В., Яркова С.А. Обучение персонала: формирование инструментов оценки эффективности // Креативная экономика. 2021. Т. 15. № 3. С. 761–782.